

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang serba canggih ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan setiap fungsinya secara efektif dan efisien agar dapat bersaing secara sehat. Dalam praktiknya, keberadaan karyawan yang kompeten sangat dibutuhkan. Dengan demikian maka perusahaan harus mampu menjaga kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat berkontribusi secara maksimal. Menurut Jiwandono (2017) salah satu aset penting perusahaan yang harus dipelihara dan dipertahankan adalah kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menjaga kualitas dan kinerja para karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi berupa gaji dan upah. Dalam perusahaan sangat dibutuhkan adanya sistem pengendalian internal atas gaji dan upah yang baik karena tingginya biaya gaji dan upah yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Selain itu hal tersebut dibutuhkan karena dasar pemberian upah yang diterapkan oleh perusahaan sangat beragam sehingga sering kali memicu terjadinya kesalahan dalam proses perhitungan upah. Menurut Bodnar dan Hopwood (2003: 441) sistem penggajian sangatlah rumit karena sering kali membutuhkan modifikasi karena adanya pembebanan pajak penggajian oleh pemerintah, peraturan dan tariff yang sering kali mengalami perubahan.

Menurut Mulyadi (2016:309) gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Proses pendistribusian gaji dan upah merupakan salah satu proses yang mempunyai resiko cukup tinggi seperti terjadinya manipulasi dan pemborosan pada biaya gaji karyawan yang disebabkan oleh tingginya biaya tersebut (Makasudede dan Ilat, 2014). Selain itu pemberian gaji dan upah yang jumlah serta prosedurnya tidak sesuai dengan standar yang berlaku akan berakibat fatal pada penurunan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut juga akan merugikan perusahaan. Untuk meminimalkan adanya resiko tersebut maka proses penggajian dan pengupahan memerlukan adanya sistem pengendalian yang baik. Suatu sistem pengendalian internal akan dikatakan baik jika sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sistem akuntansi dan pengendalian internal merupakan dua unsur yang saling berkaitan, karena suatu bagian akan terkontrol oleh bagian lain melalui laporan yang sampai kepada pihak manajemen, sedangkan pengendalian internal berperan dalam menjaga kekayaan perusahaan dan mengendalikan keakuratan data akuntansi yang digunakan.

Mulyadi (2016:129) mengungkapkan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan pada tujuan yang hendak dicapai yaitu, menjaga asset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Kecurangan yang sering terjadi pada sistem penggajian ada 2 yaitu pemberian gaji karyawan yang berlebih dan pemberian gaji terhadap karyawan fiktif (Hall dan Singleton, 2007: 300). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dapat diketahui bahwa permasalahan yang sering terjadi terkait sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang ada di perusahaan manufaktur antara lain perangkapan fungsi yaitu pencatat waktu sekaligus pembuat daftar gaji dan upah, membuat bukti kas keluar, serta perhitungan gaji dan upah; belum ada tanda terima gaji dan upah; kurangnya pengawasan absensi; tidak adanya kartu hasil produksi untuk karyawan (Elfreda, 2016). Sedangkan permasalahan yang ditemukan oleh Wulandari (2013) adalah perangkapan fungsi serta kurangnya pengawasan absensi. Menurut penelitian yang dilakukan Aquarisma (2017) permasalahan yang ditemui yaitu adanya perangkapan fungsi, kesalahan perhitungan gaji, pemberian gaji secara *cash*, kurangnya pengawasan absensi, tidak ada otorisasi daftar upah oleh personalia, serta perhitungan pajak karyawan yang kurang

transparan. Penelitian yang dilakukan Putra (2015) menyatakan bahwa tidak ada pemisahan tugas antara pembuat daftar gaji dan upah dengan fungsi pembayaran serta pemberian gaji dan upah masih manual. Akan tetapi penelitian yang dilakukan Damayanti (2015) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh objek yang ia teliti sudah cukup baik, namun masih terjadi *overlap* pada fungsi HRD.

PT. Multi Sarana Indotani merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. Multi Sarana Indotani merupakan anak perusahaan dari PT. BISI International Tbk.. Produk yang dihasilkan oleh PT. Multi Sarana Indotani berupa pestisida. Jumlah dari tenaga kerja yang dimiliki PT Multi Sarana Indotani kurang lebih mencapai 350 tenaga kerja, yang terdiri dari karyawan staf kantor, karyawan harian tetap, karyawan harian lepas, dan karyawan borongan. Keanekaragaman jenis tenaga kerja tersebut mengakibatkan beragamnya metode penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan, tergantung jenis tenaga kerja yang ada. Karena keanekaragaman metode pengupahan tersebutlah maka diperlukan adanya sistem pengendalian internal gaji dan upah yang baik. Selain itu, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, sistem pengendalian internal perusahaan atas penggajian dan pengupahan dapat dikatakan lemah karena belum menerapkan unsur-unsur pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan secara maksimal baik pada struktur organisasi, sistem wewenang dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat, maupun pada unsur mutu karyawan. Dengan adanya kelemahan tersebut

maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang ada di PT. Multi Sarana Indotani, sehingga hasil dari penelitian dapat digunakan perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang telah ada.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti telah menentukan topik penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Pengendalian Internal atas Penggajian dan Pengupahan (Studi Kasus pada PT.Multi Sarana Indotani)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang diterapkan di PT.Multi Sarana Indotani?
2. Apakah sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang ada PT. Multi Sarana Indotani sudah efektif ?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan pada sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang bersifat manual pada PT. Multi Sarana Indotani pada karyawan harian tetap, karyawan harian lepas, dan karyawan borongan. Peneliti tidak melakukan penelitian terhadap sistem penggajian dan pengupahan

yang dilakukan oleh PT. Tanindo Intertraco. Tujuan dari pembatasan masalah ini yaitu agar penelitian yang dilakukan terfokuskan pada perumusan masalah yang telah ditentukan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang diterapkan di PT Multi Sarana Indotani.
- b. Untuk menganalisis efektivitas sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang ada di PT. Multi Sarana Indotani.

c. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan rujukan atau sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya maupun pihak lain yang berkepentingan mengenai sistem pengendalian internal pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan untuk kemajuan perusahaan terutama pada sistem pengendalian internal atas sistem

akuntansi penggajian dan pengupahan agar memadai, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

